

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 BATUSANGKAR
KABUPATEN TANAH DATAR**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan
sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan*



Oleh :

SRIFA MARYENTI

2005 / 63638

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU SMK NEGERI 1
BATU SANGKAR KABUPATEN TANAH DATAR**

Nama : Srifa Maryenti

BP/ NIM : 2005 / 63638

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2012

Pembimbing I

Pembimbing II



Nellitawati, S. Pd, M. Pd
NIP. 19611103 198203 2 002



Lusi Susanti, S. Pd, M. Pd
NIP. 19780506 200801 2 019

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

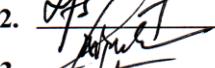
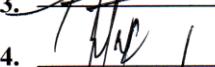
**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU SMK NEGERI 1 BATUSANGKAR KABUPATEN TANAH DATAR

Nama : SRIFA MARYENTI
Nim : 63638
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Januari 2012

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Nellitawati, S. Pd, M. Pd	1. 
2. Sekretaris	: Lusi Susanti, S. Pd, M. Pd	2. 
3. Anggota	: Drs. Yuskal Kusman, M. Pd	3. 
4. Anggota	: Dra. Rifma, M. Pd	4. 
5. Anggota	: Sulastri , S. Pd, M. Pd	5. 



“Allah akan meninggikan orang – orang beriman di antara kamu dan orang – orang yang berilmu pengetahuan beberapa derajat”.

(QS. Al-Mujadilah : 11,14)

“ Tiada kesuksesan tanpa tetesan keringat dan air mata sesungguhnya dibalik kesulitan terdapat kemudahan”.

(QS. Alam Nasyrah: 6)

**Ya Allah jadikanlah bermanfaat bagiku
Apa yang engkau ajarkan, apa yang bermanfaat bagiku
Dan tambahkanlah kepadaku ilmu
(HR. Turmuzi)**

Ya Allah....

*Engkaulah Maha Pengasih dan mengetahui terhadap segala sesuatu
Takdir yang telah engkau gariskan, tak mampu ku rubah....*

Hari ini berkat Ridho Mu ya Allah...

*Aku telah memperoleh kebahagiaan atas segala Ridho dan Iktiar
panjang*

Yang penuh pengorbanan

Ya Allah...

Sembah sujud ku aturkan kepadamu

Secuil kesuksesan hari ini akan menjadi awal dari perjalanan

Panjang untuk mencapai kesuksesan

Ya Allah...

*Aku menyadari sepenuhnya, belum mampu diriku membalaas setetes
keringat orang tuaku. Belum mampu diriku menghapus tetesan air mata
mereka selama ini...*

*Hari ini aku telah meraih sebuah jalan untuk mencapai cita - cita...
Telah kuwujudkan harapan orang tuaku seiring rasa syukur kepadaMu
ya Rabbi....*

Ku persembahkan karya kecil ini kepada ayahnya tercinta “**Mardius**” dan Ibunda tercinta “**Ermainis**”. Yang dalam hidupnya penuh air mata, do'a bermohon agar ananda berhasil mencapai cita - cita

*Karena itu ya Allah hamba bermohon... jadikanlah keringat mereka
sebagai mutiara yang kemilau saat kegelapan. Jadikanlah tetesan
air mata mereka sebagai embun penyejuk dikala mereka dahaga.*

*Kemudian terima kasih Buat Suamiku (Alex) yang menjadi
pemimpinku dan Anakku (Chelsea Cleovaza) tercinta yang telah
memberikan aku semangat dan dorongan dalam penyelesaian skripsi
ini. Kalian adalah sumber inspirasi dan semangatku.....*

Tak terlupakan buat Alm. Adikku Chandra Saputra yang semasa hidupnya menjadi tempat berbagi semua keluh kesahku, tempat berbagi cerita dan saling bercanda.walaupun sudah 4 tahun kepergianmu namun kamu tidak akan terlupakan karena kamu adalah adikku sekaligus saudaraku satu - satunya yang sangat aku sayangi....moga Allah menempatkanmu di tempat yang paling mulia.....

Amin.....

Bwt nenek, uwa, mak ngkah, mak yuh, serta uni dan keluarga, terima kasih atas perhatian yang telah diberikan dan dukungannya selama ini...

*Srifa M.
Ap '05*

ABSTRAK

Judul : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Batusangkar Kabupaten Tanah Datar

Penulis : Srifa Maryenti

Pembimbing : 1. Nellitawati, S. Pd, M. Pd

2. Lusi Susanti, S. Pd, M. Pd

Penelitian ini dilatar belakangi pengamatan penulis di lapangan, dimana kinerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar Kabupaten Tanah Datar masih kurang dan diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) bagaimana kinerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar, (2) Bagaimana motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar dan (3) apakah terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang : (1) kinerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar, (2) motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar dan (3) hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar Kabupaten Tanah Datar.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS SMK Negeri 1 Batusangkar yang berjumlah 60 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Stratified Proporsional Random Sampling dengan menggunakan rumus Cochran. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket. Angket diuji coba pada 20 orang responden yang tidak termasuk sampel untuk mengetahui validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) kinerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar cukup, (2) motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar Kabupaten Tanah Datar sangat baik dan (3) terdapat hubungan yang berarti antara motivasi dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar Kabupaten Tanah Datar dengan r sebesar 0,501 dan r tabel 0,403 pada taraf kepercayaan 99%. Jadi motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar Kabupaten Tanah Datar.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu AlQur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (SI) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar- sebesarnya kepada :

1. Ibu Nellitawati, S.Pd, M. Pd selaku pembimbing I dan Ibu Lusi Susanti, S. Pd, M. Pd selaku pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan
2. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini
4. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawati perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan Perpustakaan Universitas Negeri Padang
5. Kepala Sekolah dan Guru – Guru SMK Negeri 1 Batusangkar Kabupaten Tanah Datar yang telah ikut memberikan kesempatan, fasilitas dan informasi sehingga terselesaikannya skripsi ini
6. Kedua orang tua yang mendoakan, memberikan nasehat, dorongan dan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini
7. Suami dan anakku tercinta yang selalu menjadi sumber inspirasi dan semangatku

8. Adikku (alm) yang menjadi tempat berbagi dalam suka dan duka, semoga Allah menerimanya di sisi-Nya
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang secara tidak langsung memberikan masukan dan bantuan untuk skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT dengan amal yang berlipat ganda. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian dan jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna. Untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini pada masa yang akan datang.

Padang, Januari 2012

Penulis

Srifa Maryenti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian.....	10

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kinerja guru.....	11
1. Pengertian Kinerja Guru	11
2. Pentingnya Kinerja Guru	12
3. Indikator Kinerja Guru.....	13
B. Motivasi Kerja	15
1. Pengertian Motivasi	15
2. Pengertian Motivasi Kerja	16
3. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	17
4. Indikator Motivasi Kerja.....	18
C. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.....	21
D. Kerangka Konseptual.....	22
E. Hipotesis Penelitian.....	23

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	24
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.	24
C. Populasi dan Sampel	25
D. Jenis Data dan Sumber Data	29
E. Instrumen Penelitian	30
F. Pengumpulan Data	32
G. Teknik Analisa Data	33

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	36
B. Deskripsi Kinerja Guru	36
C. Deskripsi Motivasi Kerja Guru	37
D. Uji Persyaratan Analisis.....	39
E. Pengujian Hipotesis.....	40
F. Pembahasan	40

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	43
B. Saran	43

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Penelitian	26
2. Hasil Perhitungan Sampel	28
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	29
4. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru	36
5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja Guru.....	38
6. Pengujian keberartian korelasi variable X dan Y dengan tabel uji t	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	23
2. Histogram Kinerja Guru SMKN 1 Batusangkar.....	37
3. Histogram Motivasi Kerja Guru SMKN 1 Batusangkar	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Identifikasi Strata Sampel Penelitian	47
2. Penentuan Ukuran Sampel	48
3. Kisi – Kisi Instrumen Penelitian.....	49
4. Angket Penelitian.....	50
5. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian	57
6. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	58
7. Skor Mentah Hasil Penelitian	72
8. Pengolahan Data	74
9. Tabel Nilai Rho	85
10. Tabel Nilai Chi Kuadrat	86
11. Tabel Luas dibawah Lengkungan kurva Normal	87
12. Tabel Nilai t	88
13. Surat Penelitian	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan yang terdiri dari Kepala Sekolah sebagai pimpinan dan guru beserta pegawai tata usaha sebagai bawahannya yang memiliki tanggungjawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang – Undang RI No 20 Tahun 2003 Pasal 3 yang mengatakan bahwa :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, maka berbagai komponen yang membentuk sekolah sebagai suatu sistem terlibat dalam proses pendidikan secara keseluruhan seperti guru, murid, kurikulum, sarana dan prasarana, keuangan dan lain – lain. Guru merupakan komponen yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah karena keberhasilan pendidikan disekolah sangat dipengaruhi oleh guru. Guru adalah ujung tombak dalam penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran karena guru berhubungan langsung dengan siswa dalam tugas dan proses pembelajaran.

Guru harus memiliki kemampuan mengelola dan mengorganisir tugas dan fungsinya sebagai seorang tenaga pendidik dan pengajar. Guru sebagai tenaga pengajar merupakan motor penggerak dalam dunia pendidikan yang secara langsung mempengaruhi pengembangan kemampuan potensi anak didik menjadi manusia yang cerdas, terampil dan bermoral.

Setiap penyelenggaraan pendidikan pada hakikatnya diarahkan kepada pencapaian tujuan pendidikan nasional yang prosesnya dilakukan oleh guru yang tugasnya adalah mengajar, mendidik, melatih dan mengevaluasi anak didik dalam proses belajar mengajar.

Keberhasilan pendidikan sangat tergantung pada keberhasilan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Oleh karena itu sangat di perlukan sekali kinerja guru yang baik. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan terlihat dari keberhasilannya dalam mencapai tujuan pembelajaran. Poerwadarminta (2007 : 598) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi kerja yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.

Jadi kinerja guru dalam proses pembelajaran adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mengajar dalam melaksanakan proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan di

sekolah. Dengan demikian guru perlu memiliki berbagai kemampuan dalam menjalankan tugas sebagai pengajar.

Guru sebagai fasilitator dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya harus memiliki kinerja yang baik dalam menyusun dan membuat perangkat pembelajaran seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran,silabus, media belajar, dan sistem penilaian. Namun jika kegiatan pembelajaran tidak dapat terlaksana dengan baik dan lancar, maka tujuan pembelajaran tidak bisa dicapai dengan efektif dan efisien. Hal ini merupakan gambaran dari kinerja guru yang belum sesuai dengan yang harapan.

Berdasarkan hasil observasi sementara penulis di SMK Negeri 1 Batusangkar semester Januari Juni 2011, ada beberapa fenomena – fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan kinerja guru :

1. Kualitas kerja beberapa guru dalam merencanakan proses pembelajaran masih rendah hal ini terlihat dari beberapa guru yang kurang maksimal dalam membuat persiapan pengajaran seperti RPP, Silabus, Program Semester, dan Program Tahunan
2. Dalam pelaksanaan pembelajaran, masih ada sebagian guru menyajikan materi pembelajaran terbatas pada apa yang ada pada buku dan kurangnya informasi terbaru
3. Sebagian guru masih ada yang kurang mampu mengelola kelas seperti masih adanya peserta didik yang ribut dan sering minta izin keluar sewaktu guru berada dalam kelas dan menerangkan pelajaran

4. Masih ada guru yang kurang terampil dalam penggunaan media pembelajaran dalam proses pembelajaran
5. Adanya sebagian guru dalam pelaksanaan pembelajaran menggunakan strategi pembelajaran yang monoton yaitu ceramah sehingga pembelajaran menjadi membosankan bagi siswa
6. Sebagian guru yang sering menunda – nunda penilaian Lembar Kerja Siswa
7. Adanya sebagian guru yang tidak segera melaksanakan remedial bagi siswa yang nilainya kurang dari Kriteria Ketuntasan Minimal dan pengayaan bagi siswa yang nilainya diatas Kriteria Ketuntasan Minimal.

Fenomena – fenomena di atas merupakan gambaran dari rendahnya kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Batusangkar. Namun penulis juga melihat permasalahan lain yang terkait dengan motivasi kerja guru yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja guru. Adapun fenomena yang menggambarkan tentang rendahnya motivasi kerja guru adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya tanggungjawab sebagian guru untuk menyempurnakan persiapan mengajar seperti silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran,Program Pembelajaran
2. Masih ada diantara guru yang acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan oleh Kepala Sekolah sehingga tugas tersebut tertunda pelaksanaan dan penyelesaiannya

3. Kurang disiplinnya sebagian guru dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya seperti masih ditemui sebagian guru yang terlambat datang kesekolah
4. Adanya sebagian guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya sehingga pulang sebelum jam pembelajaran berakhir.

Siagian (1995 ; 28) mengemukakan bahwa guru merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan pendidikan disekolah. Untuk mencapai hal itu guru perlu memiliki motivasi yang kuat, pengabdian terhadap pekerjaan, bertanggungjawab dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam membimbing siswanya dan menggerakkannya pada peningkatan mutu siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang baik seperti selalu mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan pembelajaran, akan selalu tekun dalam melaksanakan tugas, disiplin dan bertanggung jawab. Sebaliknya bila guru kurang mempunyai motivasi kerja dalam melaksanakan tugas, maka guru tersebut cenderung kurang disiplin, kurang bertanggung jawab, kurang bersemangat dan kurang bergairah dan berakibat buruk pada kinerjanya. Hal ini akan membawa dampak bagi siswa yaitu dalam proses pembelajaran yang akhirnya mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan disekolah.

Menurut Hamzah (2008 : 71) mengatakan bahwa salah satu faktor yang turut mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Bila guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, guru tersebut cenderung melaksanakan tugas dengan baik, disiplin, bertanggungjawab, bersemangat dan bergairah sehingga kinerjanya menjadi baik pula.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, terlihat bahwa kinerja dan motivasi merupakan dua hal penting. Dengan demikian apabila permasalahan di atas dibiarkan maka diduga akan berdampak terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas pendidikan. Maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan kedua hal ini yaitu hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Batusangkar.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja guru merupakan kemampuan yang diperlihatkan guru dalam melaksanakan tugas. Dengan kata lain kinerja adalah kemampuan yang ditampilkan oleh guru dalam mencapai tujuan sekolah secara khusus dan tujuan pendidikan secara umum. Kuswadi (2004: 27) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain yaitu kemampuan guru, motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja.

Kemampuan merupakan potensi dasar yang dimiliki seseorang untuk berhasil dalam aktivitas kehidupannya. Guru yang memiliki kemampuan yang tinggi cenderung berhasil dalam aktivitas kehidupannya termasuk dalam tugas

pembelajaran yang diembannya. Kemampuan guru yang tinggi dalam melaksanakan tugas khususnya dalam pembelajaran dapat meningkatkan kinerja guru karena dengan kemampuan yang tinggi guru akan lebih mudah menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dengan tingginya motivasi kerja guru, dia akan lebih bergirah, giat dan tekun dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan melaksanakan tugasnya tanpa dibebani oleh unsur keterpaksaan dan akan menumbuhkan sikap kesabaran dalam menghadapi segala hambatan dan tantangan dalam proses pembelajaran, sedangkan guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan melaksanakan tugasnya dengan tidak bersemangat, kurang disiplin dan acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya serta tanggung jawab yang rendah dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh seseorang dimana ia merasa puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang guru cendrung akan membuatnya senang akan pekerjaan tersebut sehingga kinerja yang ditampilkan akan lebih baik.

Kepemimpinan yang adil dan bijaksana adalah dambaan setiap orang. Keinginan tersebut berasal dari kebutuhan psikologis dan keterjaminan. Kepemimpinan yang baik dan bijaksana menjamin bahwa organisasi yang bersangkutan dan pekerjaannya akan terus hidup. Disamping itu, sifat ego

manusia menuntut agar seseorang menghormati orang yang memberi perintah dan pengarahan kepadanya. Akan sangat menyakitkan jika seorang harus tunduk pada perintah orang lain yang dianggap tidak bermutu dan tidak cakap serta tidak mampu bersikap adil.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja seorang guru. Lingkungan yang baik akan membuat seseorang senang melaksanakan tugasnya dan termotivasi mengerjakan tugas tersebut. Lingkungan yang baik itu seperti hubungan antar individu yang baik, sarana dan prasarana yang lengkap, sistem organisasi yang bagus serta kesamaan hak untuk berpartisipasi bagi setiap anggota. Kinerja merupakan kemampuan seseorang melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan tertentu, maka faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja harus selalu diperhatikan agar tidak berdampak negatif dan menurunkan kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas serta keterbatasan peneliti dari segi tenaga, biaya dan waktu, maka penelitian ini penulis batasi pada Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Batusangkar karena permasalahan yang dominan terlihat di lapangan adalah mengenai motivasi kerja dan kinerja guru.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar
2. Bagaimana motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang :

1. Kinerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar
2. Motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar
3. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat berguna bagi :

1. Kepala Sekolah agar dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam membina motivasi kerja guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru tersebut
2. Para Guru agar dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi dalam meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas melalui peningkatan motivasi kerja
3. Pengembangan penelitian selanjutnya khususnya tentang peningkatan motivasi kerja dan kinerja guru

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Pengertian performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja dan prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil dari suatu pekerjaan, terlihat dari kinerjanya.

Wibowo (2007:2) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumsi dan memberikan kontribusi ekonomi.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1999:503) kinerja adalah sesuatu yang akan dicapai, kemampuan kerja dan prestasi kerja yang diperlihatkan. Kemudian Smith yang dikutip Mulyana (1998:36) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu prilaku, hasil dan efektifitas organisasi, prilaku yang mengacu kepada kegiatan- kegiatan dalam prilaku kerja individu yang dapat bersifat objektif dan subjektif. Selanjutnya Timpe (1993:25) mengatakan bahwa kinerja merupakan penilaian tingkat kerja yang dikerjakan dengan jelas dimana prestasi kerja tersebut berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam bekerja.

Jadi kinerja guru adalah kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang dalam perilaku nyata. Bila dikaitkan dengan pelaksanaan tugas guru pada suatu sekolah dimana kemampuan kerja merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga apapun pekerjaannya akan dilakukan dengan sungguh – sungguh, sepenuh hati dan menggunakan kemampuan terbaik mereka. Kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan yang diperlihatkan guru dalam melaksanakan tugas – tugasnya sebagai guru, baik dalam perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran, evaluasi pengajaran dan melaksanakan tindak lanjut terhadap evaluasi.

2. Pentingnya Kinerja Guru

Kinerja sangat penting dalam membantu ketercapaian setiap tujuan organisasi yang telah direncanakan, karena kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang di emban. Seperti yang dikemukakan di atas bahwa kinerja merupakan gambaran secara umum tentang kemampuan seseorang, prestasi kerja dan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Oleh karena itu kinerja seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah sangat penting yaitu sejauh mana guru tersebut bekerja dan menggunakan seluruh

kemampuan dan prestasi kerjanya dalam mencapai tujuan belajar di sekolah.

Bila dikaitkan dengan tugas guru sebagai pelaksana proses pembelajaran di sekolah, maka guru perlu menampilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas nyata baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran serta melaksanakan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi.

3. Indikator Kinerja Guru

Menurut Agus Dharma (2003:355) mengatakan “hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu”. Sedangkan Siswanto (2002:235) menyebutkan “indikasi menurunnya kinerja pegawai tercermin dari tingkat kesetian pegawai, prestasi kerja pegawai, prakarsa pegawai, ketaatan pegawai dan kinerja pegawai”.

Menurut Wibiwo (2007:326) yang dapat dijadikan patokan untuk melihat kinerja pegawai bagus atau tidaknya yaitu :

1. Produktivitas, biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output, dimana jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan output.
2. Kualitas, hasil kerja yang dihasilkan memiliki mutu hingga menyebabkan adanya kepuasan dari orang yang membutuhkan hasil kerja tersebut

3. Ketepatan waktu, dimana melihat kesesuaian standar waktu yang ditetapkan dengan penyelesaian tugas yang dilakukan
4. Cycle time, menunjukkan jumlah waktu yang digunakan untuk maju dan berapa lama waktu rata – rata yang diperlukan untuk melaksanakan tugas
5. Pemanfaatan sumber data, melihat sumber daya apa yang digunakan dalam membantu pelaksanaan tugas
6. Biaya yang dipakai

Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa yang menjadi indikator dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas hasil kerja dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kualitas kerja guru merupakan hasil kerja yang dihasilkan memiliki mutu hingga menyebabkan adanya kepuasan dari orang yang membutuhkan hasil kerja tersebut. Sebagai seorang guru ia harus berupaya meningkatkan kemampuan kualifikasi dan kompetensi dalam mengajar di sekolah. Dengan demikian peningkatan kualitas kerja guru harus dilakukan sebagai usaha pengembangan kemampuan memecahkan masalah melalui proses mengikutsertakan peran siswa. Sedangkan kuantitas kerja guru dapat dilihat sampai sejauh mana nilai – nilai keberhasilan dapat tercapai. Dalam mengukur kinerja guru juga dibutuhkan waktu yang efisien agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal. Kinerja akan terwujud dengan baik dan memuaskan apabila seorang guru mempunyai kecakapan, keahlian, keterampilan tentang kerja yang dilakukannya,

mempunyai banyak pengalaman dan melakukan kerja dengan sungguh – sungguh.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin yaitu movere yang berarti menggerakkan (to move). Beberapa pakar mengembangkan pengertian motivasi yang berbeda secara educasional, sesuai dengan pandangannya, namun secara arti mengandung makna yang sama. Mitchell dalam Winardi (2001:1) menyatakan bahwa Motivasi mewakili proses – proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarakhannya dan terjadinya persistensi kegiatan – kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

Menurut Hamzah (2008:64) motivasi dapat diartikan sebagai keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan . Selanjutnya Supardi dan Anwar (2004:47) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sejalan dengan pendapat di atas Hadari Nawawi (<http://www.anneahira.com>) motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu proses yang berasal dari perilaku manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan menyebabkan seseorang untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan kata lain bahwa motivasi adalah daya dorong atau sesuatu hal yang menggerakkan .

2. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap manusia tentu mempunyai alasan – alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan / pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja lebih giat sedangkan orang yang satunya lagi atau yang lainnya bekerja biasa saja. Tentulah semua ini ada dasar alasan yang mendorongnya yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja seperti itu.

Sastrohadiwiryo (2002:268) mengatakan : motivasi kerja merupakan suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya Winardi (2001) menyatakan bahwa Motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang keorganisasian guna menerangkan kekuatan – kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan – tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasinya dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Motivasi dan kerja merupakan dua hal yang saling berkaitan. Hal ini dapat dilihat dalam pelaksanaan pekerjaan tanpa didukung oleh motivasi dari guru maka tugas tersebut tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

3. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Secara garis besar terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik merupakan faktor yang timbul dari dalam diri manusia, yang didorong oleh keinginan dari dalam diri manusia tersebut seperti kebutuhan, harapan dan cita- cita sedangkan faktor yang timbul dari luar diri atau keadaaan sekitar seperti penghargaan, lingkungan, kegiatan yang dilaksanakan.

Winardi (2001:3) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor internal yaitu upaya yang dikerahkan, kemampuan orang yang bersangkutan, pengalaman sebelumnya dan tanggung jawab sedangkan faktor eksternal adalah tingkat – tingkat aspirasi, faktor – faktor produksi seperti umur, pendidikan, latar belakang keluarga dan lain – lain. Selanjutnya

Darman (2004:6) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru seperti kepemimpinan, iklim organisasi, fasilitas, komitmen pada tugas, pengetahuan dan pemahaman, keterampilan, insentif dan tingkat pendidikan

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, bahwa pada intinya seseorang akan termotivasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan jika ada faktor – faktor yang mendukung untuk melakukan tindakan tersebut.

4. Indikator Motivasi Kerja

Untuk mengetahui tingkat motivasi seseorang, maka dapat dilihat melalui beberapa indikator. Dengan mengetahui indikator motivasi kerja, maka akan memudahkan Kepala Sekolah dalam mengambil tindakan untuk mengatasi masalah motivasi tersebut.

Menurut Wahjousumdo (1988:44) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan tugasnya akan dapat dilihat dari indikator – indikator seperti ketekunan, kegairahan dan semangat, disiplin diri dan tanggung jawab. Masing – masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Ketekunan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1999:605) ketekunan merupakan suatu keseriusan dalam bekerja artinya bahwa setiap individu hendaknya dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Selanjutnya Siagian (1995:115) mengatakan bahwa :

“ketekunan sama dengan kesungguhan dalam bekerja”. Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa setiap individu dalam bekerja hendaknya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Guru yang tekun dapat dilihat dari caranya melaksanakan pekerjaannya yakni tidak melalaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan bersungguh – sungguh serta bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Guru yang tekun diduga akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh konsentrasi dan pekerjaan itu akan diselesaikan dengan baik.

2. Kegairahan dan semangat kerja

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat juga dilihat dari kegairahan dan semangatnya dalam melaksanakan pekerjaan. Kegairahan dan semangat merupakan kondisi seseorang yang dapat dilihat dari prilaku dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (1996 : 94) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik. Dengan demikian seseorang yang bersemangat akan terlihat dari giat dan antusiasnya dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Disiplin diri

Disiplin diri sangatlah penting untuk diterapkan oleh masing – masing guru dalam bekerja bisa dilakukan dengan baik dan tepat waktu. Wursanto (1995:145) yang dikutip oleh Nazirman (2004:11) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu kepatuhan terhadap aturan – aturan, norma – norma, hukum, tata tertib dan lain sebagainya. Disiplin dalam bekerja akan sangat erat kaitannya dengan ketaatan seseorang terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Sementara itu Sastrohadiwiryo (2002:291) :

“ Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sangsi – sangsinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya “.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kemauan untuk mematuhi setiap norma dan aturan yang ada dalam mencapai tujuan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan suatu aspek yang ada dalam suatu kantor, dimana guru menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sastrohadiwiryo (2002;235) mengatakan “ tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diserahkan kepadanya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan.

Guru akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya apabila suatu kepercayaan diberikan kepadanya sehingga ia akan berusaha dengan sebaik mungkin menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tampak dari kerja keras dalam melaksanakan pekerjaan menyelesaikannya tepat waktu dan siap menerima resiko dan tidak melimpahkan kesalahan pada orang lain.

C. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Salah satunya adalah motivasi kerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Hamzah (2008:71) menyatakan bahwa : motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan .

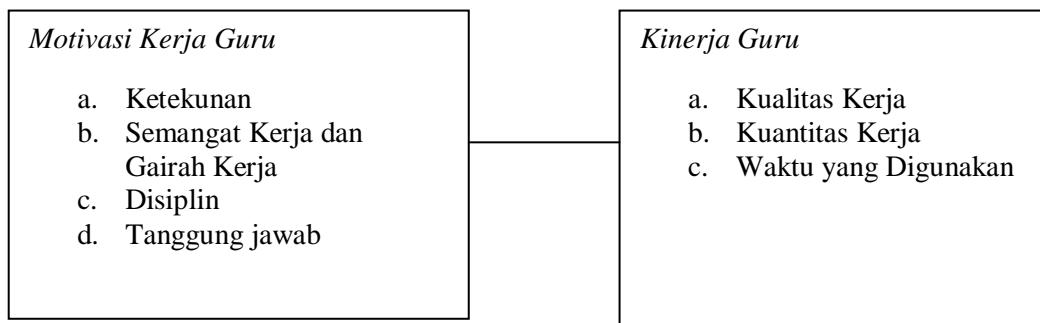
Berdasarkan pendapat diatas dapat dikatakan bahwa seseorang akan memiliki kinerja yang baik apabila dirinya sudah termotivasi untuk bekerja. Dengan adanya motivasi kerja seseorang untuk bekerja maka akan mempengaruhi prilakunya sehingga ia dapat bekerja dengan baik dan tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik karena orang tersebut akan menggerakkan segenap kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Orang yang memiliki motivasi kerja akan bersemangat dan bersungguh – sungguh dalam bekerja dan akan berupaya menampilkan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas.

Gambaran di atas mengisyaratkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Apabila motivasi seseorang dalam bekerja tinggi maka diduga akan berpengaruh terhadap kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan atau kinerja yang ditampilkannya.

D. Kerangka Konseptual

Kinerja adalah prestasi kerja dan kemampuan kerja yang diperlihatkan guru dalam melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran yang dilihat dari kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan . Motivasi kerja adalah suatu proses yang berasal dari prilaku manusia yang menimbulkan,mengarahkan dan menyebabkan seseorang untuk bersemangat, tekun, disiplin dan bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila seseorang termotivasi untuk bekerja maka ia akan melaksanakan tugasnya dengan penuh ketekunan, bersemangat, disiplin dan bertanggungjawab sehingga akan berdampak pada kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual
Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMKN 1 Batusangkar Kabupaten Tanah Datar

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru SMKN 1 Batusangkar Kabupaten Tanah Datar, dapat diambil beberapa kesimpulan :

1. Kinerja guru SMKN 1 Batusangkar berada pada kategori cukup 74,67% dari skor ideal
2. Motivasi kerja guru SMKN 1 Batusangkar berada pada kategori sangat baik, dengan persentase 90,26% dari skor ideal
3. Kinerja guru SMKN 1 Batusangkar berada pada kategori cukup 74,67% dari skor ideal
4. Terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMKN 1 Batusangkar Kabupaten Tanah Datar. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,501$ pada taraf kepercayaan 99%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada guru SMKN 1 Batusangkar Kabupaten Tanah Datar hendaknya saling berupaya untuk meningkatkan kinerja dalam proses pembelajaran.

2. Diharapkan kepada guru SMKN 1 Batusangkar untuk lebih meningkatkan motivasi kerjanya agar semua tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dapat dilaksanakan dengan bergairah, semangat, disiplin dan penuh tanggungjawab
3. Diharapkan kepada guru SMKN 1 Batusangkar Kabupaten Tanah Datar hendaknya saling berupaya untuk meningkatkan kinerja dalam proses pembelajaran
4. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menelaah serta meneliti lebih lanjut tentang kinerja guru ini dengan faktor – faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru seperti pengawasan, insentif, inovatif, suasana kerja, hubungan kemanusiaan dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto,Suharsimi.2007.*Manajemen Penelitian*.Jakarta : Rineka Cipta
- Darman. 2004. *Kontribusi Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 1 IV Angkek Candung Kabupaten Agam*. Tesis. UNP
- Depdikbud. 1995. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Hamzah ,Uno. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hadari,Nawawi. 05102011. *Motivasi*. <http://www.anneahira.com>
- Malayu ,Hasibuan. 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Nana ,Sudjana. 2000. *MANajemen Program Pendidikan*. Bandung : Falah Production.
- Nazwirman. 2004. *Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Payung Sekaki Kab. Solok. (Skripsi)*. Padang : unp
- Siswanto ,Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi aksara.
- Sondang ,Siagian. 1995. *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta : Haji Mas Agung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfa Beta
- Supardi dan Anwar. 2004. *Dasar – Dasar Prilaku Organisasi*. Yogyakarta : uii Press
- Timpe , Adale. 1993. *KInerja* . Jakarta : PT Gramedia.
- Undang – Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Yayan ,Mulyana. 1998. *POla Aksi Penyampaian Aspirasi dan Iklim Sekolah Serta Hubungannya dengan Unjuk Kerja Guru (Tesis)*. Padang : PAsca Sarjana IKIP.
- Wahjosumidjo. 1988. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.